



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

Government
Publications

CA1

CS

-2009D62

Drop-off of employment equity groups in recruitment

A study by the
Public Service Commission of Canada

October 2009

Canada

Public Service Commission of Canada
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario K1A 0M7
Canada

Information: 613-992-9562
Facsimile: 613-992-9352

This report is also available on our Web site at www.psc-cfp.gc.ca.

Cat. No. SC3-147/2009
ISBN 978-1-100-50254-0

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Public Service
Commission of Canada, 2009

Table of Contents

Executive Summary

Purpose

Introduction

Part I: Findings, a study of drop-off

Drop-off of employment equity groups in recruitment

A study by the
Public Service Commission of Canada



October 2009

Table of Contents

Executive Summary	3
Purpose	4
Introduction	4
Part I: Applicant survey study of drop-off	6
1. Method	6
2. Survey results: Age distribution, university education and language skills of the respondents	7
3. Survey results: Number of advertisements (applications) per applicant	11
4. Survey results: Voluntary drop-out from the recruitment process	11
5. Survey results: Drop-off by employment equity groups in comparison to reference group at stages of recruitment from initial application to job offer	12
6. Conclusions from applicant survey study	15
Part II: Statistical study of drop-off by departmental/ agency appointments	16
1. Method	16
2. Results of statistical study	17
3. Conclusions from statistical study	17
Part III: Overall conclusions and implications for future research	18



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115511438>

Executive summary

The purpose of the research project was to determine, under the current *Public Service Employment Act* (PSEA), whether applicants who voluntarily provide their self-declared employment equity (EE) information, are eliminated ('dropped-off') at a greater rate than applicants in the reference group and, if so, at what stages of the recruitment process.

This project consisted of two related studies: a survey of applicants and a study of departmental/agency appointments to assess drop-off in external advertised recruitment processes for applicants from EE groups. Using the Public Service Resourcing System (PSRS), it compared the representation rates of three EE groups: visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal persons with that of a reference group consisting of men and women who are not members of these three EE groups, at different stages of the process from application to appointment or to voluntary withdrawal ('drop-out') from the process.

Results of both studies showed that for the visible minority group, there was a drop-off of three to four percentage points from the first (application) stage to the last (appointment) stage. Persons with disabilities and Aboriginal persons did not show a drop-off.

From the survey results, visible minorities experienced drop-off mainly at two stages of recruitment: following the review of applications by organizations and following testing. Voluntary drop-out or withdrawal by applicants did not account for the observed drop-off.

Past studies have used different methodologies. From this study, the Public Service Commission (PSC) found that for visible minorities, the drop-off in percentage points based on *applications* was about 15%; whereas based on unique *applicants*, it was about 4%. This difference was due to the finding that visible minorities applied to a higher number of job advertisements compared to the average job-seeker. Furthermore, the study found that the EE self-declaration results obtained from the survey and the applicant data were comparable, supporting the reliability and consistency of the EE data in the PSRS.

The overall conclusion that drop-off is experienced only by the visible minority group warrants attention to ensure that there are no selection biases in the appointment process. The PSC plans to more closely examine the appointment rates of EE groups by department/agency and occupational group in both internal and external processes in order to identify any barriers and to develop strategies for improving EE group representation across all levels of the public service.

Purpose

The purpose of the research project was to determine, under the current *Public Service Employment Act* (PSEA), whether applicants who voluntarily provide their self-declared employment equity (EE) information, are eliminated ('dropped-off') at a greater rate than applicants in the reference group and, if so, at what stages of the recruitment process.

Introduction

Several studies conducted by the Public Service Commission (PSC) since 1999 have indicated that in the federal recruitment process, the appointment rates of some EE groups¹ were found to be lower than those for non-EE group members when compared to their respective representation rates in the initial application stage. This phenomenon is referred to as 'drop-off'. Drop-off was traditionally measured between two points in the recruitment process – application and appointment. These studies were based on information extracted from often incomplete department/agency files, and the unit of analysis was applications rather than applicants.

These limitations precluded a generalization of results and inflated the drop-off results. For example, if a person applied to five appointment processes and accepted one job offer, the drop-off by applications would be four out of five. If one counted by applicants, this person would not be counted in the drop-off results. Furthermore, to the extent that members of an EE group submitted more applications per person than the rest of the applicant population, counting by applications would artificially inflate the observed difference in drop-off between the EE group and the rest of the applicant population. This point is important because it has been reported previously that visible minorities tend to apply to more advertised jobs than the rest of the applicant population.

With recent advances in technology and the requirement to submit applications on-line through the Public Service Resourcing System (PSRS), the quality of applicant information has improved significantly. It is now feasible to use individual applicants (as opposed to applications) as the unit of analysis in studies of drop-off during the job application process.

Challenges remain, however. A study of drop-off by applicants from initial application to final appointment requires the identification of individuals from beginning to end of the process, but there is no common identifier between the PSRS application system and the departmental/agency appointment information that is derived from government pay files.

This project consisted of two related studies conducted between January 2007 and April 2008 on assessing drop-off in external advertised recruitment processes for applicants from three EE groups: visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal persons. The meaning of drop-off was

¹ Under the *Employment Equity Act*, the four designated employment equity groups are Aboriginal peoples, persons with disabilities, visible minorities and women.

extended to include changes in representation or elimination rates not only between application and appointment, but between key steps in the recruitment process, thus enabling some degree of tracking. Using the PSRS, it compared the representation rates of the three EE groups with that of the reference group at different stages of the 'General Recruitment' process from application to appointment or to withdrawal from the process. 'General Recruitment' refers to the process where federal government jobs are advertised to the general public using the PSRS and does not include special recruitment programs such as Post-Secondary Recruitment (PSR) or student jobs.

The present research consists of two studies:

1. **Survey study:** A retrospective survey was completed by those who applied to General Recruitment through PSRS between April 2007 and March 2008. The respondents were asked about their job applications to the federal government since 2006. The survey captured information about each stage of the process from application to appointment or drop-off. The representation rates of the EE groups were compared based on their responses to the survey. The self-declared EE information was captured in this survey.
2. **Study of departmental/agency appointments linked to PSRS data:** This method utilizes two points in the recruitment process – application and appointment. PSRS data from job applications to advertisements with closing dates between January and December 2007 were compared to departmental/agency data for appointments made between January 2007 and April 2008. Individual applicants were identified based on a combination of name, Personal Record Identifier (if available) and other relevant biographic or demographic information. The representation rates of applicants from EE groups at application (PSRS data) and appointment (information from organizational pay data) were compared. Differing from the traditional PSC method of generating statistics based on EE information, this study used:
 - Current EE data voluntarily provided at the point of application rather than up to a year or more after appointments;
 - Applicants as the unit of measurement rather than the traditional method of using aggregated recruitment applications; and
 - Only positions advertised on the PSRS Web site, for term or permanent positions, excluding casuals, inventories and special recruitment programs such as PSR and student training opportunities.

Part I: Applicant survey study of drop-off

1. Method

A Web-based survey was mounted on the Public Service Resourcing System (PSRS) site and made available to General Recruitment applicants (it excluded those applying to Post-Secondary Recruitment, student programs or general inventories) between April 1, 2007 and March 31, 2008.

The respondents were asked to provide a retrospective report on their experiences with the General Recruitment process. The survey questions asked about the nature and number of positions applied for, the stages reached in the recruitment process and outcomes to date. When applicants did not reach the appointment stage, they were asked whether this was due to drop-off (the application and assessment process eliminated them) or to voluntary drop-out on their part (for example, they accepted another job).

The survey also requested information about the respondents' level of education, language background, language skills, age group, employment equity (EE) membership and willingness to relocate.

The responses were collected and analyzed for two different time periods:

1. Applications submitted between January 2006 and four months prior to completing the survey. The information obtained for this time period was expected to include a large proportion of completed processes. This provided the main source of data for this study.
2. Applications submitted during the four months prior to completing the survey. While this information was the most current, it would include a high proportion of incomplete cases. Respondents in this group were asked on a volunteer basis to take the survey again in four months, but the number of volunteers proved too small for further analysis. This provided a source of confirmation for the main (first period) data.

The survey results were grouped according to three EE group memberships: visible minorities, persons with disabilities, and Aboriginal persons. After determining that women not belonging to the above three EE groups did not show drop-off or drop-out when compared to the three EE groups, they were included in the reference group only. Thus, the reference group was comprised of men and women who did not belong to the above three groups.

The following analyses were carried out:

- Descriptive statistics based on biographical information;
- Representation rates of the four groups (reference group, visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal persons) at different stages of the General Recruitment process; and
- Extent of drop-off experienced by each group across stages of the process.

2. Survey results: Age distribution, university education and language skills of the respondents

The survey was on-line for a 12-month period and 42 110 of about 200 000 applicants or 21% provided responses.

Representation of survey respondents by group

Table 1 provides the representation of survey respondents by group. Two hundred and thirty-one (231) respondents belonged to more than one EE group. When compared to the PSRS EE data, Table 1 shows that the survey sample from Period 1 is a reasonable representation of the applicant population for that period.

Table 1: Employment equity group membership

	Sample/ Applicants	Reference group**	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Period 1: Survey respondents – January 2006 to four months prior to survey*	30 165	21 567 71.5%	6 710 22.2%	1 079 3.6%	1 040 3.4%
PSRS applicants to General Recruitment in 2007	225 258	162 895 72.3%	48 402 21.5%	7 157 3.2%	8 581 3.8%

* Some respondents self-declared to more than one EE group.

** The reference group is composed of men and women who are not members of the three EE groups.

Choice of occupation and departments/agencies

The top three occupational groups to which EE group members applied were: Clerical and Regulatory, Program Administration and Administrative Services. These are the occupational groups most commonly advertised on the PSRS site.

Respondents applied most frequently to the following four departments: Human Resources and Skills Development Canada, Health Canada, National Defence and Transport Canada. Veterans Affairs Canada was the fourth choice of persons with disabilities, while Citizenship and Immigration Canada was the fourth choice of Aboriginal persons. These departments accounted for approximately a third of all applications by the survey respondents.

Home province

The top home provinces listed by respondents were Ontario, Quebec and British Columbia. Aboriginal persons listed Ontario, Quebec and Manitoba as the top three.

Age distribution

Table 2 provides the age distribution of the four groups under study. With the exception of persons with disabilities, more than 50% of applicants in each group are between the ages of 21 and 35. It is this group that the federal government and other organizations are trying to recruit in order to address the aging workforce.

Table 2: Age distribution by group

Age range in years	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Less than 21	0.8%	0.8%	0.2%	1.1%
21-35	57.4%	53.6%	36.9%	50.7%
36-45	25.5%	31.3%	31.9%	30.7%
46-55	14.3%	12.4%	25.3%	15.5%
More than 55	1.9%	1.9%	5.6%	2.0%

University degree

As shown on Table 3, the percent of visible minority applicants with a university degree was higher than that of the other groups studied. A similar finding applies to the total PSRS data for calendar year 2007.

Table 3: Percentage of group members with university degrees

Sample	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Survey respondents	50.3%	72.6%	48.5%	39.7%
PSRS*	48.8%	69.9%	51.5%	38.4%

* PSRS data for calendar year 2007.

Mobility of respondents

As willingness to relocate plays an important role in finding a job, respondents were asked if they were willing to relocate. Visible minority group members indicated the strongest interest in relocating to obtain a job, as shown in Table 4.

Table 4: Willingness of groups surveyed to relocate

Question: Are you willing to relocate?				
Response	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Yes	32.8%	53.1%	36.2%	34.4%
No	21.0%	9.9%	18.5%	18.7%

* Remainder of respondents answered, "it depends."

Linguistic characteristics of respondents

First official language chosen by respondents when applying for a job

The survey allowed applicants to choose among the following as the official language they generally chose when applying for a job: *First official language is French, English or both*. The PSRS system does not ask applicants to report on both, so exact comparisons with PSRS data were not possible. (See Table 5.) Visible minority responses resembled the reference group, while fewer persons with disabilities and Aboriginal persons reported French as their first official language.

Table 5: First official language reported by survey respondents

Language	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
French	24.8%	22.8%	13.1%	11.3%
English	68.1%	70.6%	82.3%	83.6%
Both	7.8%	6.6%	4.5%	5.3%

Language of upbringing and fluency

Respondents were asked whether their language of upbringing was English, French, both, or other. It is noteworthy that 40.9% of visible minorities reported a language other than English or French as their language of upbringing. (See Table 6.)

Table 6: Language of upbringing reported by the groups under study

Language	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
French	27.4%	16.2%	13.9%	12.8%
English	54.7%	39.2%	69.2%	74.0%
Both	5.9%	3.7%	6.5%	6.6%
Other Language	12.0%	40.9%	10.4%	6.6%

Fluency in the two official languages

Tables 7 and 8 provide the degree of official languages fluency reported by the survey respondents. Since these are self-reports without reference to language standards or language tests, they should be interpreted with caution.

Most respondents self-reported high fluency in English. Fewer than 50% reported high fluency in French. The least fluency in French is reported by persons with disabilities and Aboriginal persons. One may conclude, with caution, that these two groups would find it more challenging than the other groups to obtain bilingual imperative positions. Visible minorities reported the least fluency in writing in English, but this result is not readily interpreted without additional data.

Table 7: Proportion of respondents reporting themselves as very fluent in French

Skill	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Oral	39.8%	36.1%	23.0%	22.1%
Reading	42.8%	39.9%	26.6%	23.3%
Writing	33.6%	18.6%	18.6%	17.5%

Table 8: Proportion of respondents self-reporting as very fluent in English

Skill	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Oral	81.9%	75.3%	89.1%	92.4%
Reading	88.2%	82.7%	91.5%	93.4%
Writing	80.9%	75.0%	88.4%	91.0%

Language requirements as potential barrier to job applications

The survey respondents were asked if language requirements were a barrier to them in the recruitment process. The responses of all groups were comparable, with the exception that 37.9% of persons with disabilities reported language requirements as a barrier that they had experienced often or always in their job applications.

Table 9: Overall language requirements as possible barriers

Question: Have language requirements posed a barrier in applying for a bilingual position?	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Often or always	23.5%	26.5%	37.9%	26.1%

3. Survey results: Number of advertisements (applications) per applicant

Table 10 provides the number and percentage of survey respondents in the groups under study and, for each group, the average number of advertisements to which the group members had applied during the time period covered by the survey. It is noteworthy that visible minorities and persons with disabilities reported applying to 74% and 64% more advertisements per person respectively than the reference group. This trend has been observed in previous studies for visible minorities and persons with disabilities.

Table 10: Distribution of respondents by employment equity group and average number of advertisements (applications) per applicant in each group

Reported by survey	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
Number and % of applicants	21 567 71.5%	6 710 22.2%	1 079 3.6%	1 040 3.4%
Average number of advertisements per applicant	8.1	14.1	13.3	7.9

4. Survey results: Voluntary drop-out from the recruitment process

The basic steps in the General Recruitment process are:

- a) application;
- b) retention by the department or agency for further processing;
- c) testing;
- d) interview;
- e) job offer; and
- f) appointment.

During each of these steps, applicants can be eliminated (dropped-off) or they may decide to withdraw on their own (drop-out) from the process.

Before proceeding to an analysis of drop-off, analyses of voluntary drop-outs were conducted. It was found that, although a certain number of applicants drop out at each stage (when invited for testing or interview and when offered a job), the drop-out rates are comparable for the reference group and the three EE groups under study. The following were the most frequently cited reasons for dropping out of the process:

- At the testing stage, the main reasons for not taking the test were: scheduling (could not get off work, too busy, etc.), location (testing site too far, etc.), or no longer interested in the job;
- At the interview stage, the main reasons for refusing the interview were: no longer interested in the job, found another job, and/or location of the interview or the job; and
- Following a job offer, the main reasons for turning down the job were: money, length of the term offered, no longer interested in the job, or found another job.

5. Survey results: Drop-off by employment equity groups in comparison to reference group at stages of recruitment from initial application to job offer

The key purpose of this project was to determine whether members of EE groups, when they apply to General Recruitment, are eliminated from the process in higher proportions than members of a reference group consisting of all other applicants, and if so, at what stages or steps in the process. The results are presented in the following table. Drop-off at each step was determined by subtracting the percentage representation at the preceding step from that at a given step. (See Table 11.)

As shown in Table 11, a drop-off of 3.1% from application to acceptance of a job was observed for visible minorities. Some of this drop-off took place when the organization determined (Step 2) which applicants to retain for further processing. Further drop-off took place between testing (Step 3) and interview (Step 4).

The results presented in Table 12, which apply to advertisements posted within the four months prior to the survey and are therefore less complete than those in Table 11, provide confirmation of the extent of drop-off observed for visible minorities and the fact that it is observed primarily at Step 2 and between Steps 3 and 4 of the process.

Drop-off was not observed for the other groups. The drop-off observed for visible minorities in the recruitment process may be reduced by ensuring that there are no biases introduced in the process. Departments and agencies should carefully review the initial applications with attention to the job requirements to ensure that none of the applicants has been eliminated at this stage on irrelevant grounds. Tests and assessment tools used in the process should demonstrably assess the qualifications posted in a valid and reliable manner.

Table 11: Drop-off at each stage of General Recruitment process from application to job offer

Results for advertisements posted in 2006 and 2007, and up to 4 months prior to completing the Survey				
Steps in recruitment process	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
1. Active applicants (30 165)	71.5%	22.2%	3.6%	3.4%
2. Screened in by departments (11 433)	72.3%	21.1%	3.8%	3.5%
3. Testing (9 854)	71.9%	21.9%	3.8%	3.4%
4. Interviews (5 148)	73.7%	19.0%	4.0%	4.0%
5. Job offered (2 544)	74.2%	18.4%	4.2%	3.9%
6. Accepting job offer (2 020)	73.5%	19.1%	4.2%	4.1%
Drop-off by step				
After initial screening (Step 2 minus 1)	+0.8%	-1.1%	+0.2%	+0.1%
After further screening (Step 3 minus 2)	-0.4%	+0.8%	0.0%	-0.1%
After testing (Step 4 minus 3)	+1.8%	-2.9%	+0.2%	+0.6%
After interview (Step 5 minus 4)	+0.5%	-0.6%	+0.2%	-0.1%
From job offer to appointment (Step 6 minus 5)	-0.7%	+0.7%	0.0%	+0.2%
Overall drop-off from application to appointment (Step 6 minus 1)	+2.0%	-3.1%	+0.6%	+0.7%

Table 12: Exploring Drop-off at each stage of the General Recruitment process from application to job offer based on recent job-seeking activity (advertisements posted within the 4 months immediately preceding the survey)

Responses for applications during the 4 months immediately prior to completing Survey				
Steps in recruitment process	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
1. Active applicants (23 778)	67.5%	25.6%	4.2%	3.7%
2. Screened in by departments (6 792)	68.5%	24.4%	4.3%	3.9%
3. Testing (6 305)	68.4%	24.6%	4.3%	3.6%
4. Interviews (2 707)	69.2%	22.5%	4.8%	4.5%
5. Job offered (616)	As many of the advertisements applied to in the 'past four months' may not have reached the appointment phase, these data were not reported.			
Drop-off by step				
After initial screening (Step 2 minus 1)	+1.0%	-1.2%	-0.1%	+0.2%
After further screening (Step 3 minus 2)	-0.1%	+0.2%	0.0%	-0.3%
After testing (Step 4 minus 3)	+0.8%	-2.1%	+0.5%	+0.9%

As the survey asks respondents to recall their job-seeking activity over a long period of time, these data reported here are intended as a check using more recent recall information. While appointments may be incomplete within a four month period and are likely evenly distributed, the shorter term information supports the longer term trends observed in this survey study.

6. Conclusions from applicant survey study

Using a Web-based survey, job applicants were invited to provide information on their General Recruitment experience. Their responses were then analyzed. Drop-off was computed and distinguished from voluntary withdrawal (drop-out).

Overall, the results of this study revealed that there was drop-off for visible minority group members from the short-listing to the job-offering phases and that this was not the case for the remaining groups being compared. The magnitude of drop-off was small, but persisted in a downward direction from the applicant to job offer stages. On the other hand, the representation rates through the same stages of assessment increased for the remaining groups, even though their job-seeking activities were not as high.

From further examination of the survey responses, there was no evidence to support the differential voluntary withdrawal (drop-out) for visible minority group members. In fact, once offered a job, they tended to accept the offer more than others. While drop-out rates could not account for drop-off, the reasons that the respondents dropped out were analyzed for additional qualitative information. The main reasons for not taking a test were the same across groups – scheduling problems and location of the test. Interviews were turned down for the same reasons across groups – no longer interested in the job or found another job, and location of the job or scheduling issues. It was expected that because visible minority group members and persons with disabilities applied to significantly more positions, scheduling issues would be bigger reasons than for the other groups; however, this was not supported by the data. While location issues surfaced, which included where the test, job, or interview was located, when respondents were asked about their willingness to relocate for a job opportunity, visible minority group members provided the highest interest in relocating among all groups.

As level of education is commonly one of the merit criteria in job requirements, it was expected that, as visible minority group members have been observed in this and other studies to have higher levels of education, their job opportunities would be greater. In addition, to the extent that higher education improves a person's testing skills, knowledge and work experience, a reasonable inference might be that visible minority group members would have an advantage as job-seekers. These expectations were not supported by the survey data.

PART II: Statistical study of drop-off by departmental/agency appointments

1. Method

Organizational appointment data compiled by the Public Service Commission are derived from pay records. Since the objective of applying to advertised jobs through the Public Service Resourcing System (PSRS) is to be appointed to a job in a federal department or agency, this study asked the following question: When the proportions of employment equity (EE) group members appointed by departments (i.e. job offer made and accepted) are compared to proportions of EE group applicants, is there evidence of drop-off for members of the EE groups in comparison to the reference group?

The current study analyzes job opportunities advertised on the PSRS Website, whose closing dates were from January 1 to December 9, 2007 (not quite a calendar year). For this period, there were approximately 16 783 term appointments of three months and over, and indeterminate appointments made from the General Recruitment between January 2007 and March 17, 2008, with the understanding that the advertisements closed at the end of 2007 would have appointments extending into 2008. Of these, 8 354 appointees were identified by linking departmental/agency appointment data (derived from pay records) to PSRS applicants. The PSRS and departmental/agency data were linked through combinations of the following indicators: employee Personal Record Identifiers (when available), partial dates of birth, last name, first name, and, sometimes, algorithms based on staffing process identifiers.

There was no EE data in the departmental/agency appointment files. Therefore, the self-declaration of EE status provided when applying to General Recruitment through PSRS was used in this study. To verify the reliability of this information, the EE self-reports provided by persons in the survey were compared with the self-declaration reports on their initial application through PSRS. The two sources of information (survey and PSRS) yielded the following percentages of agreement in EE self-declarations: 93.6% for visible minorities, 84.5% for persons with disabilities, and 72.5% for Aboriginal persons. While the degree of correspondence for two of the three groups was acceptable, the same degree was not observed for Aboriginal peoples.²

² The degree of correspondence was determined as follows: if a person self-declared in the survey but did not when applying to PSRS, the correspondence was zero. Similarly, if a person self-declared in both situations, the correspondence was one. These results were summed up and converted to percentages for each EE group.

2. Results of statistical study

Table 13 shows the representation rates of EE and reference group members at two steps of the recruitment process: applicants to General Recruitment and acceptance of the job. Drop-off was observed only for the visible minority group: its representation rate dropped from 21.5% to 17.8% of those accepting a job offer, that is, -3.7%. This drop-off is consistent with that observed in the survey study (Part I of this report).

Table 13: Proportional representation of employment equity and reference group members at the initial application and acceptance of job stages of General Recruitment, 2007-2008

Representation of EE and reference group members at the first and last stages of recruitment based on linked organizational and PSRS data				
	Reference group	Visible minorities	Persons with disabilities	Aboriginal peoples
PSRS applicants to General Recruitment in 2007 (225 258)	162 895 72.3%	48 402 21.5%	7 157 3.2%	8 581 3.8%
Persons appointed to jobs between January 1, 2007 and March 17, 2008 through General Recruitment	6 267 75%	1 483 17.8%	271 3.2%	386 4.6%
Percentage point change in representation: drop-off by applicants	+2.7%	-3.7%	0%	+0.8%

3. Conclusions from statistical study

This study, based on the information contained in organizational files, yields essentially the same conclusion as the drop-off study, based on a survey of candidate responses. The only group that experiences drop-off across stages of the General Recruitment process is the visible minority group. In this study, the drop-off rate was 3.7 percentage points, that is, from 21.5% at initial PSRS General Recruitment application to 17.8% upon acceptance of the job. The extent of this drop-off is contrasted with a comparable increase in the proportional representation of the reference group.

For reporting purposes, a drop-off of 3.7 percentage points from the study on organizational appointments is used as it is a more direct and objective measure than the statistics based on retrospective recall of job-seeking experiences.

Part III: Overall conclusions and implications for future research

Two different methods for assessing drop-off yielded similar results regarding drop-off for visible minorities in the General Recruitment process. The drop-off rates in both studies were consistent. The survey depended upon self-reported estimates of job-seeking activity. The study of departmental/agency appointments depended upon links between initial application through the Public Service Resourcing System (PSRS) and acceptance of the job as indicated in the organization's files.

The current research provided unique information that was previously unavailable. A large sample was used that reached across many government departments and agencies, and ranged from the application to the appointment stage in the recruitment process. The survey results helped to clarify and eliminate some hypothesized reasons for drop-off. Drop-off is not due to differential drop-out rates. All three employment equity (EE) groups and the reference group had similar drop-out rates and for similar reasons. Language obstacles, while a concern for all groups, were comparatively low for visible minority group members.

Self-declaration as members of EE groups in this study was current as it was derived from the same source that was being studied and was matched to the periods under study. The EE information reported in the survey and derived from the PSRS application was found to be consistent.

Drop-off was observed for visible minorities mainly at two stages in the recruitment process: when organizations determined who should be retained for further processing, based on their review of applications and when determining which applicants were to be interviewed after the testing stage. To ensure that no biases are introduced at these stages, all departments and agencies should carefully review the initial applications with attention to the job requirements to ensure no-one has been eliminated on irrelevant grounds.

Comparison with previous study

The 2006 Public Service Commission (PSC) study entitled *Drop-off Rates for Employment Equity Groups – Automated Screening Reports & Appointments 2000-2005* reported that visible minorities averaged 25.7% of applications but only 10.5% of appointments, i.e. a drop-off of 15.2 percentage points. This study used *applications* as the unit of measurement as opposed to *applicants*.

While the current study consistently used applicants as the unit of measurement for drop-off, it was observed that if *applications* were used instead, the drop-off was about 15 percentage points also, and much higher than the 3.7 percentage points observed based on applicants. This difference was due to the finding that visible minorities applied to a higher number of job advertisements compared to the average job-seeker and therefore, using *applications* instead of *applicants* would inflate the drop-off.

Implications for future research

The PSC plans to more closely examine the appointment rates of EE groups by department/agency and occupational group in both internal and external processes. This will help to identify any barriers and to develop strategies for improving EE group representation across all levels of the public service.

Study Team

This study was conducted by the Equity and Diversity Directorate, Policy Branch and the Research and Development Division, Personnel Psychology Centre, Staffing and Assessment Services Branch of the Public Service Commission.

Equity and Diversity Directorate:

Paula Green, Director General

Jonas Ma, Senior Advisor

Personnel Psychology Centre:

Henry Edwards, Director, Research and Development Division

Penny Faulkner, Principal Investigator

Bien que l'étude actuelle ait utilisé invariablement les postulants comme unité de mesure du déclin, on a remarqué que si l'on avait au contraire utilisé les candidatures, le déclin aurait été d'environ 15 points de pourcentage cette fois aussi, donc beaucoup plus élevé que le 3,7 points de pourcentage observé en utilisant les postulants. Cette différence est attribuable au fait que les minorités visibles postulent un nombre plus élevé d'emplois que le chercheur d'emploi moyen; ainsi, le fait d'utiliser les demandes d'emploi *présentées* plutôt que les *postulants* gonflerait le taux du déclin.

Conséquences sur les travaux de recherche futurs

La CFP prévoit examiner de plus près les taux de nominations des groupes d'EE selon les ministères et organismes et selon les groupes professionnels, tant dans les processus internes que dans les processus externes. Cela permettra de déceler tout obstacle et d'élaborer des stratégies visant à améliorer la représentation des groupes d'EE dans la fonction publique, à tous les niveaux.

Groupe d'étude

La présente étude a été réalisée par la Direction de l'équité et de la diversité, Direction générale des politiques et par la Division de la recherche et du développement, Centre de psychologie du personnel, Direction générale des services de dotation et d'évaluation, de la Commission de la fonction publique.

Direction de l'équité et de la diversité :

Paula Green, directrice générale

Jonas Ma, conseiller principal

Centre de psychologie du personnel :

Henry Edwards, directeur, Recherche et développement

Penny Faulkner, responsable principale des enquêtes

Partie III : Conclusions générales et conséquences sur les travaux de recherche futurs

Deux méthodes différentes d'évaluation du déclin ont donné des résultats semblables quant au déclin chez les minorités visibles dans le processus de recrutement général. Les taux du déclin concordent dans les deux études. Le sondage reposait sur des estimations de l'activité de recherche d'emploi, déclarées par le répondant. L'étude a été réalisée à partir des nominations effectuées dans les ministères et organismes. Elle dépendait des liens établis entre la présentation de candidature au moyen du Système de ressources de la fonction publique (SRFP) et les renseignements en matière d'acceptation d'emplois figurant dans les dossiers de l'organisation.

La recherche effectuée a permis de trouver une source particulière de renseignements qui n'étaient pas disponibles auparavant. On a eu recours à un vaste échantillon à l'échelle de l'administration publique, à partir de l'étape de la présentation des candidatures jusqu'à l'étape de la nomination dans le cadre du processus de recrutement. Les résultats du sondage ont contribué à clarifier et à éliminer certaines hypothèses pouvant expliquer le déclin. Le déclin n'est pas attribuable à une différence dans les taux d'abandon. Dans l'ensemble, les trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EF) et le groupe de référence présentaient des taux d'abandon semblables et des raisons similaires. Les obstacles de nature linguistique, soulevés par tous les groupes, étaient toutefois moindres pour les membres des minorités visibles.

Les renseignements d'auto-déclaration fournis volontairement concernant l'appartenance à des groupes d'EF étaient à jour puisqu'ils provenaient de la même source que celle étudiée et que l'on avait établi une correspondance dans les différentes périodes à l'étude. Les renseignements relatifs à l'EF, fournis lors du sondage et de la présentation de candidature au moyen du SRFP, se sont avérés cohérents. Un déclin a été observé chez les minorités visibles en particulier à deux étapes du processus de recrutement : lorsque les organisations décidaient, à l'examen des demandes d'emploi, quels candidats retenir pour la suite du processus, et lorsqu'elles déterminaient, après l'étape de l'examen, quels postulants interviewer. Pour assurer l'impartialité à ces étapes, les ministères et organismes devraient examiner soigneusement les demandes d'emploi présentées au départ en portant attention aux exigences de l'emploi afin de s'assurer qu'aucune candidature n'est éliminée indûment.

Comparaison avec l'étude précédente

L'étude commandée par la Commission de la fonction publique (CFP) en 2006, intitulée *Etude sur le déclin du taux de nominations chez les groupes visés par l'équité en matière d'emploi – Rapports de présélection automatisés et nominations de 2000 à 2005* mentionnait que les minorités visibles représentaient en moyenne 25,7 % des candidatures, mais seulement 10,5 % des nominations, soit un déclin de 15,2 points de pourcentage. L'étude en question utilisait les demandes d'emploi présentées comme unité de mesure plutôt que les postulants.

3. Conclusions de l'étude statistique

La présente étude, réalisée à partir des renseignements contenus dans les dossiers des organisations, a donné essentiellement les mêmes conclusions que l'étude sur le déclin du taux de nominations, réalisée à partir des réponses des candidats au sondage. Le seul groupe qui a subi un déclin dans les étapes du processus de recrutement général est celui des minorités visibles. Dans la présente étude, le déclin était de 3,7 points de pourcentage, c'est-à-dire que l'on est passé de 21,5 % à l'étape de la présentation de candidature au moyen du SRFP à 17,8 % à l'étape de l'acceptation d'emploi. L'ampleur de ce déclin contraste avec l'augmentation de la représentation proportionnelle observée chez le groupe de référence.

Aux fins de l'établissement de rapports, le déclin de 3,7 points de pourcentage auquel conclut l'étude sur les nominations dans les organisations est celui utilisé, car il s'agit d'une mesure plus directe et plus objective que les statistiques établies à partir de souvenirs portant sur les expériences de recherche d'emploi.

2. Résultats de l'étude statistique

Le tableau 13 montre les taux de représentation des membres des groupes d'EF et ceux du groupe de référence à deux étapes du processus de recrutement : la présentation de la candidature et l'acceptation de l'emploi. Un déclin a été observé uniquement chez le groupe des minorités visibles : le taux de représentation des membres de ce groupe ayant accepté une offre est passé de 21,5 % à 17,8 %, ce qui signifie un pourcentage de -3,7 %. Ce déclin correspond à ce qui a été observé dans l'étude réalisée à partir du sondage (partie I du présent rapport).

Tableau 13 : Représentation proportionnelle des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et du groupe de référence à l'étape de la présentation de candidature et à l'étape de l'acceptation d'un poste dans le cadre du processus de recrutement général en 2007 et en 2008

Représentation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et ceux du groupe de référence à l'emploi et à la dernière étape du processus de recrutement selon les données organisationnelles et les données du SRFP				
Postulants ayant présenté leur candidature au moyen du SRFP lors du recrutement général de 2007 (225 258)	Personnes nommées à des postes entre le 1 ^{er} janvier 2007 et le 17 mars 2008 dans le cadre du recrutement général	Changement en points de pourcentage de la représentation : déclin calculé par postulant		
162 895	6 267	+2,7 %	-3,7 %	0 %
72,3 %	17,8 %			
48 402	271			
21,5 %	3,2 %			
7 157	386			
3,2 %	4,6 %			
8 581				+0,8 %
3,8 %				
Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles		

PARTIE II : Étude statistique du déclin à partir des nominations effectuées dans les différents ministères et organismes

1. Méthode

Les données organisationnelles sur les nominations ont été compilées par la Commission de la fonction publique à partir des dossiers de paie. Puisque l'objectif de quiconque présente sa candidature à un poste annoncé au moyen du système de ressource de la fonction publique (SRFP) est d'être nommé dans un ministère ou un organisme, l'étude visait à répondre à la question suivante : Lorsque l'on compare la proportion des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) nommés à des postes au sein de ministères et des organismes (c'est-à-dire une offre d'emploi reçue et acceptée) à la proportion de postulants de ces groupes, observe-t-on un déclin du taux de nominations des membres des groupes d'EE par rapport au groupe de référence?

La présente étude permet d'analyser les emplois annoncés sur le site Web du SRFP dont la date de clôture se situait entre le 1^{er} janvier et le 9 décembre 2007, ce qui ne représente pas une année civile à proprement parler. Pendant cette période, 16 783 nominations à des postes d'une durée déterminée de trois mois ou plus et à des postes pour une période indéterminée ont été effectuées dans le cadre du processus de recrutement général, entre janvier 2007 et le 17 mars 2008. Il était entendu que les nominations liées aux annonces se terminant à la fin de 2007 auraient lieu en 2008. De ce nombre, 8 354 personnes nommées à des postes ont été retracées en établissant des liens entre les données sur les nominations des ministères et organismes (à partir des dossiers de paie) et les personnes ayant postulé au moyen du SRFP. Ces liens entre les données du SRFP et les données organisationnelles ont pu être établis grâce à une combinaison des éléments suivants : les codes d'identification de dossier personnel (s'ils sont disponibles), les dates de naissance partielles, le nom de famille, le prénom et, parfois, les algorithmes se rattachant aux identificateurs du processus de dotation.

Les dossiers de nomination des ministères et organismes ne comportaient pas de données sur l'EE. Par conséquent, on a utilisé les renseignements fournis volontairement par les postulants (autodéclaration), concernant leur appartenance à un groupe d'EE, dans le cadre du recrutement général effectué au moyen du SRFP. Pour s'assurer de la pertinence de ces renseignements, l'information sur l'EE volontairement fournie par les répondants a été comparée aux informations d'autodéclaration fournies lors de leur première candidature au moyen du SRFP. Les deux sources d'information (sondage et SRFP) ont donné les taux de concordance suivants quant aux rapports : 93,6 % pour les minorités visibles, 84,5 % pour les personnes handicapées, et 72,5 % pour les Autochtones. Le degré de concordance de deux des trois groupes est acceptable, mais ce n'est pas le cas en ce qui concerne les Autochtones².

² Le degré de concordance a été déterminé comme suit : si une personne fournissait volontairement les renseignements relatifs à l'EE dans le sondage, mais ne s'autodéclarait pas lors de la présentation de sa demande d'emploi au moyen du SRFP, le degré de concordance était de zéro. Si une personne donnait ces renseignements dans les deux cas, le degré de concordance était de 1. Ces résultats ont ensuite été additionnés et convertis en pourcentage pour chaque groupe visé par l'EE.

6. Conclusions de l'étude réalisée à partir du sondage mené auprès des postulants

Au moyen d'un sondage en ligne, les postulants ont été invités à fournir des renseignements portant sur leur expérience par rapport au processus de recrutement général. Leurs réponses ont fait l'objet d'une analyse. On a calculé le déclin et on a distingué ce dernier du retrait volontaire (abandon).

Dans l'ensemble, les résultats de cette étude ont révélé un déclin de la représentation du groupe des minorités visibles, à partir de l'étape de la présélection des candidats jusqu'à l'étape de l'offre d'emploi. Cela n'était pas le cas des autres groupes à l'étude. Bien que le déclin observé soit faible, cette tendance s'est poursuivie, depuis l'étape de la présentation de la candidature jusqu'à l'étape de l'offre d'emploi. Par ailleurs, on note une augmentation des taux de représentation des autres groupes au cours de ces étapes, même si les membres de ces groupes n'étaient pas des chercheurs d'emploi aussi actifs.

Un examen approfondi des réponses au sondage n'a pas permis de confirmer la différence en matière de retrait volontaire (abandon) chez les membres des minorités visibles. En fait, lorsqu'un emploi leur était offert, les membres avaient tendance à l'accepter plus souvent que les candidats des autres groupes. Même si les taux d'abandon ne sont pas pris en compte dans le calcul du déclin, on a analysé les raisons de ces abandons dans les différents groupes afin d'obtenir davantage d'informations de nature qualitative. Les principales raisons invoquées pour ne pas passer l'examen étaient les mêmes d'un groupe à l'autre, soit des conflits d'horaires et le lieu d'examen. Les raisons pour ne pas se présenter à l'entrevue étaient aussi les mêmes d'un groupe à l'autre : les postulants n'étaient plus intéressés ou avaient trouvé un autre emploi, et le lieu de travail ou des problèmes d'horaires. Vu que les membres des minorités visibles et les personnes handicapées avaient présenté leurs candidatures à un nombre beaucoup plus élevé d'emplois, on s'attendait à ce que les conflits d'horaires soient une raison invoquée plus souvent dans ce groupe que dans les autres groupes. Toutefois, les données du sondage n'ont pas permis de confirmer cela. Lorsqu'on abordait les questions liées à l'emplacement, que ce soit en ce qui concerne le lieu d'examen, de l'emploi ou de l'entrevue, on encore le consentement des répondants à déménager, les membres des minorités visibles étaient ceux qui montraient le plus d'intérêt à cet égard.

Le niveau de scolarité étant régulièrement l'un des critères de mérite dans les exigences d'emploi, on s'attendait à ce que les membres des minorités visibles jouissent de meilleures perspectives d'emploi, du fait que, d'après nombre d'études, y compris la présente, les membres des minorités visibles étaient plus scolarisés. De plus, dans la mesure où le fait d'avoir un niveau de scolarité plus élevé augmente la capacité à répondre aux questions d'examen, ainsi que le niveau de connaissances et d'expérience liées à l'emploi, il est raisonnable de presumer que les membres de ce groupe disposent d'un avantage dans la recherche d'emploi. Néanmoins, les données du sondage n'ont pas permis de soutenir cette hypothèse.

Tableau 12 : Déclin à chaque étape du processus de recrutement général, de la présentation de candidature jusqu'à l'offre d'emploi, en fonction de l'activité de recherche d'emploi récente (emplois annoncés au cours de la période de quatre mois ayant précédé immédiatement la tenue du sondage)

Réponses relatives aux candidatures présentées pendant la période de quatre mois ayant précédé immédiatement la tenue du sondage					
Étape du processus de recrutement		Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
1. Postulants actifs (23 778)		67,5 %	25,6 %	4,2 %	3,7 %
2. Candidats présélectionnés par les ministères (6 792)		68,5 %	24,4 %	4,3 %	3,9 %
3. Examen (6 305)		68,4 %	24,6 %	4,3 %	3,6 %
4. Entrevue (2 707)		69,2 %	22,5 %	4,8 %	4,5 %
5. Offres d'emploi (616)		Ces données ne sont pas indiquées puisqu'il se peut que plusieurs postes annoncés, pour lesquels les postulants ont présenté leur candidature au cours « des quatre derniers mois », ne soient pas encore rendus à l'étape de la nomination.			
Déclin par étape					

Compte tenu que, dans le cadre du sondage, on a demandé aux répondants de se souvenir de leurs activités de recherche d'emploi sur une longue période de temps, les données indiquées ici servent surtout de point de vérification en regard de renseignements plus récents. Bien que toutes les nominations relatives aux postes annoncés pendant la période de quatre mois n'aient pas encore eu lieu et que leur répartition soit probablement uniforme, l'information plus récente va dans le sens des tendances observées à plus long terme dans cette étude réalisée à partir du sondage.

Aucun déclin n'a été observé chez les autres groupes. Le fait de s'assurer qu'il n'y ait aucun parti pris dans le processus de recrutement peut contribuer à réduire le déclin observé chez les minorités visibles. Les ministères et organismes devraient examiner attentivement les candidatures présentées au départ, en portant attention aux exigences du poste. On éviterait ainsi d'éliminer un postulant pour des motifs inappropriés. Les examens et les outils d'évaluation utilisés au cours du processus doivent permettre d'évaluer clairement les qualifications de façon valide et fiable.

Tableau 11 : Déclin à chaque étape du processus de recrutement général, de la présentation des candidatures à l'offre d'emploi

Résultats relatifs aux annonces affichées en 2006 et en 2007, et jusqu'à la période de quatre mois ayant précédé la tenue du sondage				
Étapes du processus de recrutement	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
1. Postulants actifs (30 165)	71,5 %	22,2 %	3,6 %	3,4 %
2. Candidats présélectionnés par les ministères (11 433)	72,3 %	21,1 %	3,8 %	3,5 %
3. Examen (9 854)	71,9 %	21,9 %	3,8 %	3,4 %
4. Entrevue (5 148)	73,7 %	19,0 %	4,0 %	4,0 %
5. Emplois offerts (2 544)	74,2 %	18,4 %	4,2 %	3,9 %
6. Offres d'emplois acceptées (2 020)	73,5 %	19,1 %	4,2 %	4,1 %
Déclin par étape				
Après la première présélection (Étape 2 moins 1)	+0,8 %	-1,1 %	+0,2 %	+0,1 %
Après une autre présélection (Étape 3 moins 2)	-0,4 %	+0,8 %	0,0 %	-0,1 %
Après les examens (Étape 4 moins 3)	+1,8 %	-2,9 %	+0,2 %	+0,6 %
Après l'entrevue (Étape 5 moins 4)	+0,5 %	-0,6 %	+0,2 %	-0,1 %
À partir de l'offre d'emploi jusqu'à la nomination (Étape 6 moins 5)	-0,7 %	+0,7 %	0,0 %	+0,2 %
Déclin global, de l'étape de la présentation des candidatures à celle de la nomination (Étape 6 moins 1)	+2,0 %	-3,1 %	+0,6 %	+0,7 %

À chaque étape, les candidats peuvent être éliminés (déclin) ou ils peuvent décider de se retirer (abandon) du processus.

Avant de procéder à l'analyse du déclin du taux de nominations, des analyses concernant les abandons ont été effectuées. On a observé que, malgré un certain nombre d'abandons à chaque étape (par exemple, lorsque les postulants sont convoqués à un examen ou à une entrevue et lorsqu'on leur offre un emploi), les taux d'abandon du groupe de référence et des trois groupes d'EE sont comparables dans l'ensemble. Les raisons invoquées le plus souvent pour justifier l'abandon sont les suivantes :

- À l'étape de l'examen, les principales raisons pour lesquelles les candidats s'abstenaient de passer l'examen étaient le conflit d'horaires (impossibilité de s'absenter du travail, ou trop occupé, etc.), l'endroit (lieu d'examen étant trop éloigné, etc.), ou qu'ils n'étaient plus intéressés par le poste;
- À l'étape de l'entrevue, les principaux motifs de refus de se présenter à l'entrevue étaient que le candidat n'était plus intéressé par le poste, qu'il avait trouvé un autre emploi, et le lieu de l'entrevue ou de l'emploi;
- À la suite d'une offre d'emploi, les principales raisons de refus du poste étaient la rémunération, la durée de l'emploi offert, que le candidat n'était plus intéressé par le poste ou qu'il avait trouvé un autre emploi.

5. Résultats du sondage : Déclin des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi comparativement, à partir de la référence aux différentes étapes du recrutement, à partir de la présentation des candidatures jusqu'à l'acceptation d'un poste

Le principal objectif de ce projet était de déterminer si les membres des groupes d'EE, lorsqu'ils postulent dans le cadre du recrutement général, étaient éliminés du processus dans une plus grande proportion que les membres du groupe de référence composé de tous les autres postulants, et, si tel était le cas, à quelles étapes du processus. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant. Le déclin à chaque étape était déterminé en soustrayant le taux de représentation de l'étape précédente de celui de l'étape en question.

Comme le montre le tableau 11, parmi les minorités visibles, on a observé un déclin de 3,1 %, depuis la présentation des candidatures jusqu'à l'acceptation d'un poste. Une partie de ce déclin s'est produite lorsque l'organisation a décidé (étape 2) quels postulants retenir pour la suite du processus. Une autre partie du déclin s'est produite entre l'étape de l'examen (étape 3) et celle de l'entrevue (étape 4). Les résultats figurant au tableau 12 confirment l'ampleur du déclin observé chez les minorités visibles et le fait qu'il se produit avant tout à l'étape 2 et entre les étapes 3 et 4 du processus. Ces résultats se rapportent aux annonces parues au cours de la période de quatre mois précédant le sondage et sont, par conséquent, moins complets que ceux du tableau 11.

Tableau 9 : Exigences linguistiques comme obstacle possible

Question : Est-ce que les exigences linguistiques ont déjà posé un obstacle lorsque vous avez présenté votre candidature à un poste bilingue?	Souvent ou toujours
Groupe de référence	23,5 %
Minorités visibles	26,5 %
Personnes handicapées	37,9 %
Autochtones	26,1 %

3. Résultats du sondage : Nombre d'annonces (demandes d'emploi) par répondant

Le tableau 10 représente le nombre et le pourcentage de répondants à l'intérieur des groupes à l'étude et, pour chaque groupe, le nombre d'emplois annoncés pour lesquels les membres du groupe avaient présenté leur candidature lors de la période couverte par le sondage. Il est à noter que les membres des minorités visibles et les personnes handicapées ont présenté leur candidature à plus d'emplois que les personnes du groupe de référence, dans une proportion de 74 % et 64 % respectivement. Cette tendance avait déjà été observée dans des études antérieures sur les minorités visibles et les personnes handicapées.

Tableau 10 : Répartition des répondants selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et le nombre moyen d'annonces (demandes d'emploi) par postulant de chaque groupe

Selon le sondage	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Nombre et % des répondants	21 567 71,5 %	6 710 22,2 %	1 079 3,6 %	1 040 3,4 %
Nombre moyen d'annonces par postulant	8,1	14,1	13,3	7,9

4. Résultats du sondage : Retrait volontaire du processus de recrutement

Les étapes de base du processus de recrutement généralement sont les suivantes :

- a) présentation de la demande d'emploi;
- b) candidature retenue par le ministère ou l'organisme pour traitement ultérieur;
- c) examen;
- d) entrevue;
- e) offre d'emploi;
- f) nomination.

Facilité d'expression dans les deux langues officielles

Les tableaux 7 et 8 illustrent la facilité d'expression dans les deux langues officielles d'après ce qu'ont déclaré les participants. Ces données doivent être interprétées avec prudence puisqu'il s'agit de renseignements n'ayant pas été vérifiés au moyen de normes ou de tests linguistiques.

La plupart des répondants disent avoir de la facilité à s'exprimer en anglais. Moins de la moitié des répondants déclarent avoir une bonne connaissance du français. Ce sont les personnes handicapées et les Autochtones qui connaissent le moins le français. On pourrait conclure, en usant néanmoins de prudence, que ces deux groupes auraient plus de difficulté que les autres à obtenir un poste à nomination bilingue impérative. Les minorités visibles ont déclaré avoir plus de difficulté en ce qui concerne l'expression écrite en anglais, mais on ne peut interpréter ce résultat de façon probante sans données additionnelles.

Tableau 7 : Répartition des répondants ayant une bonne facilité d'expression en français

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Orale	39,8 %	36,1 %	23,0 %	22,1 %
Lecture	42,8 %	39,9 %	26,6 %	23,3 %
Expression écrite	33,6 %	18,6 %	18,6 %	17,5 %

Tableau 8 : Répartition des répondants ayant une grande facilité d'expression en anglais

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Orale	81,9 %	75,3 %	89,1 %	92,4 %
Lecture	88,2 %	82,7 %	91,5 %	93,4 %
Expression écrite	80,9 %	75,0 %	88,4 %	91,0 %

Obstacles linguistiques qui peuvent se poser dans les demandes d'emploi

On a demandé aux répondants si les exigences linguistiques représentaient pour eux un obstacle dans le processus de recrutement. Les réponses de tous les groupes étaient comparables, à l'exception de 37,9 % des personnes handicapées qui ont affirmé que les exigences linguistiques représentaient « souvent ou toujours » un obstacle pour elles lorsqu'elles font une demande d'emploi.

Tableau 4 : Disposition à déménager des groupes sondés

Question : Êtes-vous prêt à déménager?				
Réponse	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Oui	32,8 %	53,1 %	36,2 %	34,4 %
Non	21,0 %	9,9 %	18,5 %	18,7 %

* Le reste des répondants a répondu : « tout dépend ».

Caractéristiques linguistiques des répondants

Première langue officielle choisie par les répondants postulant un emploi

Les postulants pouvaient répondre au sondage en choisissant la langue officielle qu'ils utilisaient généralement pour postuler un emploi : *la langue officielle est le français, l'anglais ou les deux*. Le SRFP n'offre pas aux participants le choix des deux langues officielles à la fois, et une comparaison exacte avec les données du SRFP n'a donc pu être possible. Se reporter au tableau 5. Les minorités visibles avaient des réponses similaires à celles du groupe de référence, mais le nombre de personnes handicapées et d'Autochtones ayant indiqué le français comme première langue officielle était plus restreint.

Tableau 5 : Première langue officielle indiquée par les répondants

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Français	24,8 %	22,8 %	13,1 %	11,3 %
Anglais	68,1 %	70,6 %	82,3 %	83,6 %
Les deux	7,8 %	6,6 %	4,5 %	5,3 %

Langue parlée à la maison et facilité d'expression

On a demandé aux répondants si la langue maternelle (principale langue parlée dans l'enfance à la maison) était l'anglais, le français, les deux, ou une autre langue. Se reporter au tableau 6. Il est à noter que 40,9 % des membres de minorités visibles ont répondu que cette langue était autre que l'anglais ou le français.

Tableau 6 : Données relatives aux langues maternelles des groupes à l'étude

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Français	27,4 %	16,2 %	13,9 %	12,8 %
Anglais	54,7 %	39,2 %	69,2 %	74,0 %
Les deux	5,9 %	3,7 %	6,5 %	6,6 %
Autre langue	12,0 %	40,9 %	10,4 %	6,6 %

Province d'attache

Les principales provinces d'attache indiquées par l'ensemble des répondants étaient le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Les trois principales provinces indiquées par les Autochtones étaient l'Ontario, le Québec et le Manitoba.

Répartition de l'âge

Le tableau 2 illustre la répartition de l'âge des quatre groupes visés par l'étude. À l'exception des personnes handicapées, plus de la moitié des postulants dans chaque groupe avaient entre 21 ans et 35 ans. C'est d'ailleurs dans ce groupe d'âge que le gouvernement fédéral et les autres organisations tentent de recruter pour pallier le vieillissement de leurs effectifs.

Tableau 2 : Répartition de l'âge selon les groupes

Groupe d'âge	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Moins de 21 ans	0,8 %	0,8 %	0,2 %	1,1 %
De 21 à 35 ans	57,4 %	53,6 %	36,9 %	50,7 %
De 36 à 45 ans	25,5 %	31,3 %	31,9 %	30,7 %
De 46 à 55 ans	14,3 %	12,4 %	25,3 %	15,5 %
Plus de 55 ans	1,9 %	1,9 %	5,6 %	2,0 %

Diplôme universitaire

Comme l'indique le tableau 3, le pourcentage de postulants appartenant à des minorités visibles qui ont un diplôme universitaire était plus élevé que celui des autres groupes cibles par l'étude. Les données du SRFP donnent des résultats similaires pour l'année civile 2007.

Tableau 3 : Pourcentage des postulants par groupe ayant un diplôme universitaire

Echantillon	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Répondants au sondage	50,3 %	72,6 %	48,5 %	39,7 %
SRFP*	48,8 %	69,9 %	51,5 %	38,4 %

* Données du SRFP pour l'année civile 2007.

Mobilité des répondants

Étant donné que le fait d'être disposé à déménager constitue un élément important dans une recherche d'emploi, on a demandé aux répondants s'ils étaient disposés à déménager. Les postulants membres des minorités visibles étaient ceux qui étaient le plus disposés à déménager pour obtenir un travail, ainsi que l'illustre le tableau 4.

Les répondants ont surtout présenté leur candidature aux quatre ministères suivants : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Santé Canada, Défense nationale, et Transports Canada. Anciens Combattants Canada constituait le quatrième choix des personnes handicapées, alors que Citoyenneté et Immigration Canada constituait le quatrième choix des Autochtones. Ces ministères représentent à eux seuls près du tiers des candidatures présentées par les répondants au sondage.

Les personnes visées par l'équité en matière d'emploi ont surtout postulé des emplois dans les trois groupes professionnels suivants : Commis aux écritures et aux règlements, Administration des programmes et Services administratifs. Il s'agit des groupes professionnels qui font le plus souvent l'objet d'une annonce d'emploi sur le site du SRFP.

Groupes professionnels et ministères choisis

* Certains répondants ont dit appartenir à plus d'un groupe d'EE.
 ** Le groupe de référence est composé d'hommes et de femmes n'appartenant à aucun des trois groupes d'EE.

Échantillon/ Postulants	Groupe de référence**	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
30 165	21 567 71,5 %	6 710 22,2 %	1 079 3,6 %	1 040 3,4 %
Personnes ayant postulé au moyen du SRFP lors du recrutement général de 2007	162 895 72,3 %	48 402 21,5 %	7 157 3,2 %	8 581 3,8 %

Tableau 1 : Répartition des postulants par groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Le tableau 1 ci-dessous illustre la répartition des répondants selon les groupes concernés. Deux cent trente et un (231) répondants appartenaient à plus d'un groupe d'EE. Lorsqu'on les compare à celles du SRFP sur l'EE, les données présentées au tableau 1 révèlent que l'échantillon ayant servi au sondage lors de la période 1 est suffisamment représentatif des personnes ayant postulé pendant cette période.

Représentation des répondants au sondage selon les groupes concernés

Le sondage a été mis en ligne pendant une période de 12 mois et 42 110 postulants sur environ 200 000, soit 21 %, y ont répondu.

2. Résultats du sondage : Répartition selon l'âge, les études universitaires et les compétences linguistiques des répondants

- ampleur du déclin de chaque groupe aux différentes étapes du processus.
- taux de représentation des quatre groupes (groupe de référence, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones) à différentes étapes du processus de recrutement général;
- statistique descriptive à partir de renseignements biographiques;

Les analyses suivantes ont été réalisées :

Partie I : Étude sur le déclin réalisée à partir du sondage effectuée auprès des postulants

1. Méthode

Un sondage a été affiché sur le site Web du Système de ressource de la fonction publique (SRFP) et rendu accessible aux postulants dans le cadre du recrutement général, du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008. Le recrutement général ne s'adresse pas aux postulants du recrutement postsecondaire, de programmes pour étudiants ou à ceux qui souhaitent faire partie de répertoires généraux.

On demandait aux répondants de fournir des renseignements sur leurs expériences passées relativement au processus de recrutement général. Les questions du sondage portaient notamment sur la nature des postes visés et le nombre d'emplois qu'ils avaient postulés, les étapes atteintes dans le processus et les résultats obtenus à ce jour. Lorsque les postulants ne s'étaient pas rendus à l'étape de la nomination, on leur demandait si c'était en raison d'un rejet de leur candidature (c'est-à-dire qu'ils avaient été éliminés au cours des étapes de la présentation ou de l'évaluation de leur candidature) ou en raison d'un abandon volontaire de leur part (par exemple, parce qu'ils avaient accepté un autre emploi).

On leur demandait aussi des renseignements sur le niveau de scolarité, les antécédents en matière de langues, les compétences linguistiques, le groupe d'âge, l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EB) et le consentement à déménager. Les réponses ont été recueillies et analysées à deux moments différents, soit :

1. À partir des candidatures présentées entre janvier 2006 et la période de quatre mois ayant précédé la tenue du sondage. Les renseignements obtenus durant cette période devaient normalement inclure une grande proportion de processus de recrutement terminés. Il s'agit de la principale source de données utilisée pour réaliser la présente étude.

2. À partir des candidatures présentées au cours de la période de quatre mois ayant précédé la tenue du sondage. Les renseignements obtenus au cours de cette période étaient plus récents, mais ils se rapportaient à une grande proportion de processus non terminés. On a demandé aux répondants de ce groupe s'ils étaient disposés à répondre au sondage une autre fois dans quatre mois, mais le nombre de répondants ayant accepté était trop peu élevé pour mener d'autres analyses. Cette source de renseignements a servi à confirmer les données principales (de la première période).

Les résultats du sondage ont été regroupés selon les trois groupes d'EF suivants : les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. Lorsqu'il a été déterminé que les femmes n'appartenaient pas aux trois groupes ci-dessus n'étaient ni visées par le déclin ni ne présentaient un taux d'abandon lorsqu'on les comparait à ces trois groupes, on les a intégrées au groupe de référence. Le groupe de référence était donc formé d'hommes et de femmes n'appartenant pas aux trois groupes susmentionnés.

- des postulants appartenant à des groupes d'EE à l'étape de la présentation de candidature (données du SRFP) et à l'étape de la nomination (renseignements provenant des dossiers de paie de l'organisation) ont été comparés. Contrairement à la méthode habituellement utilisée par la CFP pour établir des données statistiques relatives à l'EE, les responsables de la présente étude ont eu recours à ce qui suit :
- données actuelles relatives à l'EE volontairement fournies au moment même de la présentation de la candidature plutôt qu'un an ou plus après la nomination;
- postulants utilisés comme unité de mesure plutôt que la méthode habituelle qui consiste à utiliser le nombre total de candidatures présentées;
- seulement les postes annoncés sur le site Web du SRFP, pour une durée déterminée ou pour une période indéterminée, en excluant les annonces relatives aux postes occasionnels ou visant à créer un répertoire et les programmes spéciaux tels que ceux liés au recrutement postsecondaire ou aux occasions de formation à l'intention des étudiants.

Certains défis se posent toujours cependant. Pour réaliser une étude sur le déclin du taux de nominations en fonction du postulant, à partir de l'étape de la présentation de la candidature jusqu'à l'étape ultime de la nomination, il faut que les personnes soient identifiées du début à la fin du processus. Il n'existe toutefois aucun identificateur commun entre le système de demandes d'emploi du SRFP et les renseignements sur les nominations dans les ministères et organismes qui proviennent des dossiers de paie du gouvernement.

Le projet consistait en la réalisation de deux études connexes, effectuées entre janvier 2007 et avril 2008, visant à déterminer le déclin du taux de nominations, dans les processus de recrutement externe annoncés, des postulants appartenant aux trois groupes d'EF suivants : les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. La signification du terme déclin a été élargie de façon à inclure les changements dans les taux de représentation ou d'élimination, non seulement entre les étapes de la présentation des candidatures et de la nomination, mais aussi entre les différentes étapes clés du processus de recrutement. Cela permet d'effectuer une forme de suivi. Le fait de se servir du SRFP permet de comparer les taux de représentation des trois groupes d'EF avec celui du groupe de référence à différentes étapes du processus du recrutement général, depuis la présentation de la candidature jusqu'à la nomination, ou au retrait du processus. Le processus de « recrutement général » signifie le processus par lequel les emplois du gouvernement fédéral sont annoncés au grand public au moyen du SRFP. Il n'inclut pas les programmes spéciaux tels que ceux relatifs au recrutement postsecondaire ou à l'embauche d'étudiants.

La présente recherche comprend deux études :

1. Étude réalisée à partir du sondage : Un sondage rétrospectif a été effectué auprès des postulants ayant pris part au processus de recrutement général au moyen du SRFP, entre avril 2007 et mars 2008. On posait des questions aux répondants sur les demandes d'emploi qu'ils avaient présentées au gouvernement fédéral depuis 2006. Le sondage a permis de saisir l'information au sujet de chaque étape du processus de recrutement, de la présentation de la candidature à la nomination, ou à l'élimination de la candidature. Les taux de représentation des groupes d'EF étaient comparés en fonction des réponses reçues lors du sondage. De même, les renseignements d'autodéclaration ont été fournis lors du même sondage.

2. Étude des nominations, dans les ministères et organismes, liées aux données obtenues au moyen du SRFP : Cette méthode fait appel à deux étapes précises du processus de recrutement, soit celle de la présentation de la candidature et celle de la nomination. Les données obtenues à partir de la candidature présentées au moyen du SRFP, à la suite d'annonces dont les dates limites se situaient entre janvier et décembre 2007, ont été comparées aux données des ministères et organismes sur les nominations faites entre janvier 2007 et avril 2008. L'identification des postulants a été rendue possible par une combinaison des noms, des codes d'identification de dossier personnel, le cas échéant, et d'autres données biographiques pertinentes. Les taux de représentation

Le projet de recherche visait à déterminer, en vertu de l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), si la candidature des postulants ayant volontairement fourni des renseignements concernant leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EE) était rejetée (déclin) selon un taux plus élevé que celui des postulants du groupe de référence. Le cas échéant, il s'agissait de déterminer à quelles étapes du processus de recrutement cela se produisait.

Introduction

Plusieurs études menées par la Commission de la fonction publique (CFP) depuis 1999 ont montré que les taux de nominations chez certains groupes d'EE¹, au cours du processus de recrutement fédéral, étaient plus faibles que ceux des personnes ne faisant pas partie de ces groupes lorsqu'on les comparait à leur taux respectif de représentation à l'étape de la présentation des candidatures. Ce phénomène est désigné comme étant le « déclin ». Le déclin était habituellement mesuré entre deux points du processus de recrutement, soit entre l'étape de l'examen des candidatures et l'étape de la nomination. Ces études reposaient sur des renseignements provenant de dossiers des ministères et organismes, souvent incomplets, et l'unité d'analyse était les candidatures plutôt que les postulants eux-mêmes.

Ces restrictions empêchaient une généralisation des résultats et avaient pour effet de gonfler les statistiques relatives au déclin. À titre d'exemple, si une personne présentait sa candidature dans cinq processus de nomination et acceptait une offre d'emploi, le déclin du taux de nominations, en fonction des candidatures présentées, aurait été de quatre sur cinq. Si l'on prenait plutôt le postulant comme mesure, la personne en question ne serait pas prise en compte dans les statistiques relatives au déclin. En outre, dans la mesure où les membres des groupes d'EE soumettaient leur candidature plus souvent que ne le faisaient les autres postulants, le fait de baser les calculs sur les candidatures présentées aurait pour effet de gonfler artificiellement l'écart observé en matière de déclin entre les groupes d'EE et le reste des postulants. Ce dernier point est important parce qu'il a été démontré dans le passé que les membres des minorités visibles ont tendance à postuler à un plus grand nombre d'emplois que les autres candidats.

Les dernières avancées technologiques et la nécessité de présenter sa candidature en ligne au moyen du Système de ressource de la fonction publique (SRFP) ont contribué à améliorer considérablement la qualité des renseignements dont on dispose sur les postulants. Il est maintenant possible d'utiliser les postulants comme unité d'analyse (par opposition aux candidatures présentées) dans les études sur le déclin au cours du processus de recrutement.

¹ Les quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes.

Le projet de recherche visait à déterminer, en vertu de l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), si la candidature des postulants ayant volontairement fourni des renseignements concernant leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EG) était rejetée (déclin) selon un taux plus élevé que celui des postulants du groupe de référence. Le cas échéant, il s'agissait de déterminer à quelles étapes du processus de recrutement cela se produisait.

Ce projet a consisté en la réalisation de deux études connexes : un sondage mené auprès des postulants et une étude sur les nominations effectuées dans les ministères et organismes afin de déterminer le déclin du taux de nominations des postulants appartenant à des groupes d'EG au sein des processus de recrutement externe annoncés. En utilisant le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), on a comparé les taux de représentation de trois groupes d'EG, soit les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, avec ceux d'un groupe de référence formé d'hommes et de femmes n'appartenant à aucun de ces trois groupes. Cela s'est fait à différentes étapes du processus, à partir de la présentation de la candidature jusqu'à la nomination ou jusqu'au retrait volontaire (abandon) du processus.

Les résultats des deux études ont révélé un déclin de la représentation du groupe des minorités visibles allant de trois à quatre points de pourcentage, à partir de la première étape (présentation des candidatures) jusqu'à la dernière étape (nominations) du processus. Aucun déclin n'a été remarqué dans la représentation des personnes handicapées et des Autochtones.

D'après les résultats du sondage, les minorités visibles ont accusé un déclin surtout à deux étapes du recrutement, soit après l'examen des candidatures par les organisations et après les tests. Ce déclin n'était pas attribuable aux abandons ou retraits volontaires des postulants.

Les études antérieures reposaient sur des méthodes différentes. En ce qui concerne la présente étude, la Commission de la fonction publique (CFP) a estimé que, dans le cas des minorités visibles, le déclin en points de pourcentage était d'environ 15 %, lorsqu'on se basait sur les *candidatures*, mais de 4 %, lorsqu'on se basait uniquement sur les *postulants*. Cette différence est attribuable au fait que les membres des minorités visibles postulent à un nombre plus élevé d'annonces que le chercheur d'emploi moyen. De plus, l'étude a permis de constater que les résultats de l'autodéclaration en ce qui concerne l'appartenance à un groupe d'EG, obtenus au moyen du sondage, et les données relatives aux postulants étaient comparables. Ces résultats confirmaient par conséquent la fiabilité et la cohérence des données sur l'EG dans le SRFP.

En général, nous concluons que le groupe des minorités visibles est le seul à présenter un déclin. Cela indique l'importance de s'assurer qu'il y ait une évaluation impartiale lors du processus de nomination. La CFP prévoit examiner de plus près les taux de nominations des groupes d'EG selon les ministères et organismes et selon les groupes professionnels, tant dans les processus internes que dans les processus externes. Cela permettra de déceler tout obstacle et d'élaborer des stratégies visant à améliorer la représentation des groupes d'EG dans la fonction publique, à tous les niveaux.

Table des matières

Résumé.....	3
But	4
Introduction	4
Partie I : Étude sur le déclin réalisée à partir du sondage effectué auprès des postulants	7
1. Méthode	7
2. Résultats du sondage : Répartition selon l'âge, les études universitaires et les compétences linguistiques des répondants	8
3. Résultats du sondage : Nombre d'annonces (demandes d'emploi) par répondant	12
4. Résultats du sondage : Retrait volontaire du processus de recrutement	12
5. Résultats du sondage : Déclin des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi comparativement au groupe de référence aux différentes étapes du recrutement, à partir de la présentation des candidatures jusqu'à l'acceptation d'un poste	13
6. Conclusions de l'étude réalisée à partir du sondage mené auprès des postulants	16
Partie II : Étude statistique du déclin à partir des nominations effectuées dans les différents ministères et organismes	17
1. Méthode	17
2. Résultats de l'étude statistique	18
3. Conclusions de l'étude statistique	19
Partie III : Conclusions générales et conséquences sur les travaux de recherche futurs	20

**Déclin des groupes visés par
l'équité en matière d'emploi
lors du recrutement**

Étude de la Commission de la
fonction publique du Canada

Octobre 2009



Commission de la fonction publique du Canada
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7

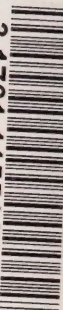
Renseignements : 613-992-9562
Télécopieur : 613-992-9352

Le présent rapport peut également être consulté sur notre site Web
à l'adresse suivante : www.psc-cfp.gc.ca.

N° de catalogue : SC3-147/2009
ISBN 978-1-100-50254-0

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
la Commission de la fonction publique du Canada, 2009

3 1761 11551143 8



Octobre 2009

**Déclin des groupes visés par
l'équité en matière d'emploi
lors du recrutement
Étude de la Commission de la
fonction publique du Canada**

